

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Unit *Spinning* 2 PT. Dan Liris di Sukoharjo)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

FITRI NURSAVILLA

B 100 160 026

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Unit *Spinning 2* PT. Dan Liris di Sukoharjo)**

PUBLIKASI ILMIAH

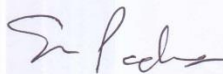
Oleh:

FITRI NURSAVILLA

B 100 160 026

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Sri Padmantyo, MBA.

NIK. 539

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Unit *Spinning* 2 PT. Dan Liris di Sukoharjo)**

OLEH

FITRI NURSAVILLA

B 100 160 026

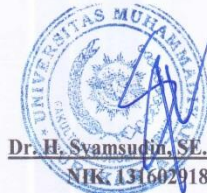
Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 8 Februari 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dr. Anton Agus Setyawan, M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Imron Rosyadi, S.E., M.Si.
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Drs. Sri Padmanty, M.B.A.
(Anggota Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. H. Svamsudin, SE., M.M.
NIR 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 8 Februari 2020

Penulis



FITRI NURSAVILLA

B 100 160 026

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Unit *Spinning* 2 PT. Dan Liris di Sukoharjo)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, dan stres kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit *spinning* 2 PT. Dan Liris di Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Unit *Spinning* 2 PT. Dan Liris di Sukoharjo. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Sedangkan metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengujian prasyarat analisis menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, sedangkan teknik analisis datanya adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study is aimed to determine the effect of emotional intelligence, and work stress whether it is partially and simultaneously that affect the performance of the spinning unit 2 employees of Dan Liris Company in Sukoharjo. The population in this study were spinning unit 2 employees of Dan Liris Company in Sukoharjo. The sample in this study were 100 respondents. The sampling method uses simple random sampling. The analysis prerequisite testing uses normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test, while the data analysis technique is multiple linear regression analysis. The result show that emotional intelligence had a positive and significant effect on employees' performance, work stress had a positive and significant effect on employees' performance, and emotional intelligence and work stress had a significant effect simultaneously on employees' performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Stress, Performance.

1. PENDAHULUAN

Stres merupakan suatu hal yang hampir dialami oleh para pekerja setiap harinya. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Perubahan-perubahan yang terjadi

mengakibatkan setiap individu mendapatkan tuntutan yang lebih tinggi untuk dapat meningkatkan kinerja mereka sendiri. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang pengertian manusia akan keterbatasannya yang ada pada dirinya sendiri.

Barling, et al (dalam Tziner et al, 2015) mengatakan bahwa kondisi saat ini, stres yang terjadi di tempat kerja telah menjadi masalah yang penting, karena memiliki konsekuensi dapat merugikan organisasi dan karyawan. Stres kerja adalah kondisi tegang yang dialami karyawan yang mengakibatkan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis, hal tersebut dapat mempengaruhi emosi, kondisi dari karyawan, dan proses berfikir hal tersebut diungkapkan oleh Veithzal (dalam Wartono, 2017).

Kecerdasan merupakan salah satu dari lainnya sebagai anugerah besar yang diberikan oleh Allah SWT kepada manusia dan hal tersebut yang menjadikan kelebihan manusia jika dibandingkan dengan makhluk lainnya. Dengan kecerdasan yang dimiliki, manusia dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya (Sholiha et al, 2017).

Kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan, sedangkan 80% lainnya adalah sumbangan faktor kekuatan lain, diantaranya merupakan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan sisi lain dari kecerdasan yang penting bagi manusia, karena memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidupnya dan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh diri sendiri untuk memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan tersebut untuk mengontrol pikiran dan tindakan, sehingga para karyawan sangat memerlukan adanya kecerdasan emosional untuk menghasilkan kinerja yang baik dan sukses dalam bekerja. (Prajuna, Angga & Febriani, 2017).

Sumber daya manusia menjadi tantangan bagi manajer, apabila masing-masing dari individu dalam instansi dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan instansi tergantung pada kinerja pegawai (Mulyasari, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kemajuan dari perusahaan untuk mencapai kesuksesan yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan, maka suatu perusahaan harus mampu membentuk manusia yang memiliki motivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi oleh manusia (Hakim, 2017). Karyawan yang mampu mengendalikan stres dan memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka karyawan tersebut akan mampu mencapai kinerja yang tinggi.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Data kuantitatif penelitian ini diperoleh berdasarkan jawaban yang diisi oleh responden pada kuesioner yang telah diberikan.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (Cahyani, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan unit spinning 2 PT. Dan Liris di Sukoharjo yang berjumlah 650 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap dapat mewakili populasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (dalam Cahyana, I Gede Sudha, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan pedoman yang diberikan oleh Arikunto (2006), yang memberikan prediksi apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Maka dalam penelitian ini penarikan sampel sebesar 15% dari jumlah populasi. Diperoleh jumlah sampel sebagai berikut: $15\% \times 650 = 97,5$ dan dibulatkan menjadi 100 orang.

2.3 Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden secara langsung dari tempat penelitian. Sedangkan data sekunder merupakan data yang dimiliki oleh organisasi atau instansi, meliputi sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer dari responden dilakukan dengan survei, yaitu dengan cara mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatu sampel. Data diperoleh dengan cara membuat daftar pernyataan (kuesioner) yang telah dibuat oleh peneliti, kemudian peneliti kembangkan lagi sesuai dengan situasi dan teori yang terkait.

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

2.5.1 Variabel Dependen

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan individu yang berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi, sesuai dengan standar yang telah ditentukan diikuti dengan pemanfaatan sumber daya secara efisien dalam lingkungan yang terus berubah (Zafar, et al. 2015). Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator kualitas dan kuantitas kerja, pengetahuan, penyesuaian pekerjaan, keandalan dalam tugas, hubungan kerja, dan keselamatan kerja (Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya., 2016).

2.5.2 Variabel Independen

a. Kecerdasan Emosional (X_1)

Kecerdasan emosional yaitu kemampuan yang dimiliki setiap individu untuk memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran, dan tindakan

(Imaniar, Raden Roro Lidia., 2016). Kecerdasan emosional dapat diukur melalui indikator *well-being*, *self-control*, *emotionality*, dan *sociability*.

b. Stres Kerja (X_2)

Stres merupakan kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti (Wartono, 2017). Stres kerja dapat diukur melalui indikator beban kerja yang berlebihan, desakan waktu, kualitas supervisi yang tidak proporsional, ambiguitas peran, wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang, konflik antar pribadi dan kelompok, perbedaan harapan perubahan dan karyawan (Dewi, Chadek Novi Charisma., 2014).

2.6 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian, terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya uji hipotesis dilakukan untuk menguji suatu kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, meliputi analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F. Analisis regresi linier berganda yang dinyatakan dengan persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Kecerdasan emosional

X_2 = Stres kerja

e = Standar error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen (Arikunto, 2006). Jika taraf signifikansi 5% atau nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} maka butir yang diujikan dinyatakan valid. Tetapi jika nilai r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} maka butir yang diujikan tidak valid dan harus dikeluarkan dari proses analisis berikutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Item	r_{xy}	Signifikan	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,710	0,000	0,195	Valid
2.	0,744	0,000	0,195	Valid
3.	0,659	0,000	0,195	Valid
4.	0,612	0,000	0,195	Valid
5.	0,670	0,000	0,195	Valid
6.	0,606	0,000	0,195	Valid

Sumber: Olahan data primer, 2020.

Nilai R_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,195. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang kecerdasan emosional adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pernyataan angket kecerdasan emosional adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item	r_{xy}	Signifikan	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,771	0,000	0,195	Valid
2.	0,540	0,000	0,195	Valid
3.	0,817	0,000	0,195	Valid
4.	0,603	0,000	0,195	Valid
5.	0,817	0,000	0,195	Valid
6.	0,558	0,000	0,195	Valid

Sumber: Olahan data primer, 2020.

Nilai R_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,195. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang stres kerja adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pernyataan angket stres kerja adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r_{xy}	Signifikan	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,790	0,000	0,195	Valid
2.	0,795	0,000	0,195	Valid
3.	0,787	0,000	0,195	Valid
4.	0,724	0,000	0,195	Valid
5.	0,630	0,000	0,195	Valid
6.	0,637	0,000	0,195	Valid

Sumber: Olahan data primer, 2020.

Nilai R_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,195. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang kinerja karyawan adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pernyataan angket kinerja karyawan adalah valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang menurut Sugiyono (Wartono, 2017). Penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* untuk menemukan apakah suatu instrumen dinyatakan reliabel atau tidak, jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,752	Reliabel
Stres Kerja	0,774	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,810	Reliabel

Sumber: Olahan data primer, 2020.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai *Alpha* lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk menunjukkan apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* berada diatas 5% atau 0,05 maka data terdistribusi normal, sementara jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
<i>Kolmogorov-Sminorv Z</i>	0,096
<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	0,319

Sumber: Olahan data primer, 2020.

Dari hail pengujian pada tabel diatas menunjukkan nilai *Kolmogorov-Sminorv Z* 0,096 dan *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,319 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya suatu hubungan yang kuat diantara variabel bebas (independen). Pengambilan keputusan uji multikolinearitas antara lain, jika *tolerance value* > 10% dan nilai *VIF* < 10% memiliki arti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel-variabel independen dalam suatu model regresi, dan jika *tolerance value* < 10% dan nilai *VIF* > 10% memiliki arti terdapat multikolinearitas antar variabel-variabel independen dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,213	4,701	Tidak terjadi multikolineritas
Stres Kerja	0,213	4,701	Tidak terjadi multikolineritas

Sumber: Olahan data primer, 2020.

Dari hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai $VIF < 10$ dan memiliki nilai $tolerance > 0,10$. Dengan demikian dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan uji glejser. Jika hasil dari masing-masing variabel independen yang signifikan secara statistiknya berada diatas tingkat kepercayaan 5% terhadap variabel dependen nilai Absolut Ut (AbsUt) maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas, atau homokedastisitas sementara jika masing-masing variabel independen yang signifikan secara statistiknya berada dibawah tingkat kepercayaan 5% maka model regresi tersebut terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,381	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,821	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan data primer, 2020.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai signifikan $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.3 Teknik Analisis Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.	Uji F		Uji R ²
	B			F	Sig.	R Square
(Constant)	3,535	3,311	0,001			
Kecerdasan Emosional	0,455	4,106	0,000			
Stres Kerja	0,408	3,754	0,000	137,089	0,000	0,739

Sumber: Olahan data primer, 2020.

3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,535 + 0,455X_1 + 0,408X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda, hasil regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel kinerja karyawan (Y) 3,535 yang artinya variabel Y memiliki nilai 3,535 dengan catatan nilai X_1 dan X_2 adalah 0.
- Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X_1) 0,455 yang artinya variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Jika kecerdasan emosional positif maka kinerja akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,408 yang artinya variabel stres kerja mempunyai pengaruh positif sehingga meningkatkan kinerja. Jika stres kerja positif maka kinerja akan meningkat.

3.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Nur, Ismi Rija et al. (2016) perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih. Tingkat ketepatan suatu garis regresi dapat diketahui dari hasil besar atau kecilnya koefisien determinasi atau yang disebut dengan koefisien R^2 (*R Square*).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,859 ^a	0,739	0,733

Sumber: Olahan data primer, 2020.

Hasil uji regresi menunjukkan nilai R square sebesar 0,739 atau 73,9%. Artinya 73,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, dan stres kerja. Sedangkan 26,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

3.3.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas (kecerdasan emosional, stres kerja)

terhadap kinerja karyawan (Rofiq, M. Ali, 2018). Uji ini digunakan untuk membuktikan pengaruh secara simultan antara variabel kecerdasan emosional, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris di Sukoharjo.

Tabel 10. Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
137,089	3,09	0,000	Ho ditolak

Sumber: Olahan data primer, 2020.

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa hasil F_{hitung} 137,089 > F_{tabel} 3,09 dan nilai signifikansi 0,000 maka Ho ditolak, menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, dan stres kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

3.3.4 Uji t

Uji signifikan parsial (Uji t) bertujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen terdapat pengaruh secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali 2011).

Tabel 11. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	4,106	1,661	0,000	Berpengaruh
Stres Kerja	3,754	1,661	0,000	Berpengaruh

Sumber: Olahan data primer, 2020.

Berdasarkan hasil analisis diatas untuk pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa t_{hitung} (4,106) > t_{tabel} (1,661) dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05) maka Ho ditolak, artinya kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan arah yang positif. Hasil analisis untuk pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa t_{hitung} (3,754) > t_{tabel} (1,661) dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05) maka Ho ditolak, artinya stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan arah yang positif.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan unit *spinning* 2 PT. Dan Liris di Sukoharjo.
- 2) Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan unit *spinning* 2 PT. Dan Liris di Sukoharjo.
- 3) Kecerdasan emosional, dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan unit *spinning* 2 PT. Dan Liris di Sukoharjo.

4.2 Saran

4.2.1 Bagi Perusahaan PT. Dan Liris di Sukoharjo

- 1) Peneliti ini dapat digunakan sebagai gambaran mengenai kinerja karyawan, serta sebagai tolak ukur yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Dan Liris di Sukoharjo.
- 2) PT. Dan Liris sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala secara menyeluruh untuk mengetahui perkembangan kinerja para pegawai, apakah mengalami peningkatan atau penurunan.

4.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang diteliti, seperti budaya organisasi, kompensasi, tingkat pendidikan.
- 2) Peneliti selanjutnya diharapkan dalam melakukan penelitian dengan menambah jumlah responden yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta:134-170.
- Cahyana, I Gede Sudha & I Ketut Jati. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 18: 1314–42.

- Cahyani, Inike Anggun & Irwan Septayuda. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Keramasan Palembang. *Seminar Hasil Penelitian FEB*: 222–33.
- Dewi, Chadek Novi Charisma., I Wayan Bagia & Gede Putu Agus Jana Susila. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* 2(2).
- Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya & I Made Artha Wibawa. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(12): 7583–7606.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:97-160.
- Hakim, Lukman. 2017. *Perilaku Keorganisasian*. Muhammadiyah University Press:199.
- Imaniar, Raden Roro Lidia & R Andi Sularso. 2016. Pengaruh Burnout Terhadap Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kinerja Dokter Muda Di Rumah Sakit Dr. Soebandi. *Jurnal Maksipreneur* V(2): 46–56.
- Mulyasari, Irma. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review* 2(2): 190–97.
- Prajuna, Angga., Febriani & Lenny Hasan. 2017. Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MNC Sky Vision Kpp Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 8: 1–12.
- Rofiq, M. Ali., Mamak M Balafif & Sutopo. Pengaruh Rotasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Rawat Inap Rizky Di Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmarck* 4(3): 157–68.
- Sholiha, Milatus., H. Hadi Sunaryo & Ach. Agus Priyono. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang-Malang. *Warta Ekonomi* 07(17): 78–92.
- Tziner, Aharon, Edna Rabenu, Ruth Radomski & Alexander Belkin. 2015. Work Stress and Turnover Intentions among Hospital Physicians: The Mediating Role of Burnout and Work Satisfaction. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones* 31(3): 207–13.
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 4(2): 41–55.

Zafar, Qadoos., Ayesha Ali., Tayyab Hameed., Toqeer Ilyas & Hafiz Imran Younas. 2015. The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Sciences Research* 1(4): 221–25.